

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska
Sędziowie:	SO Monika Sawa SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 grudnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 21 czerwca 2016 roku sygn. akt VII P 1422/14

I. prostuje oczywistą omyłkę pisarską w komparycji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce (...) S.A. wpisuje (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że powództwo oddala;

III. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 3, 4, 5 w ten sposób, że zasądza od P. S. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1920 (tysiąc dziewięćset dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nie obciąża (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kosztami procesu;

IV. zasądza od P. S. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 210 (dwieście dziesięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt XXI Pa 676/16

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

P. S. pozwem z 9 września 2014 r. wystąpił przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z roszczeniem o odszkodowanie w wysokości 23.400,00zł wraz z ustawowymi odsetkami za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz z roszczeniem o odpłatność w wysokości 15.600,00 zł z uwagi na wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Ponadto 24 września 2014 r., pracownik wniósł kolejny pozew przeciwko pracodawcy (sygn. akt VIIP 1487/14), domagając się odszkodowania w kwocie 23.400,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie obu powództw w całości i zasądzenie kosztów procesu.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 21 czerwca 2016 r. zasądził od (...) S.A. w W. na rzecz P. S. kwotę 23.400,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 22 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy kwotę 1.170,00 zł tytułem opłaty sądowej w zakresie uwzględnionego powództwa, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w zakresie oddalonego powództwa, zniósł koszty zastępstwa procesowego w pozostałym zakresie między stronami oraz wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 8.900,00 zł.

3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji

P. S. był zatrudniony przez (...) sp. z o.o. w W. w okresie od 1 kwietnia 2011 r. do 10 września 2014 r., na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, pierwotnie na stanowisku koordynatora ds. logistyki a ostatnio na stanowisku kierownika działu logistyki. Miejscem pracy pracownika była W.. Przełożonym P. S. był dyrektor administracyjny – L. P., z kolei pracownik był przełożonym P. L. oraz E. J. (1). Wynagrodzenie pracownika wynosiło 8.900,00 zł brutto.

Przy wykonywaniu pracowniczych zadań, P. S. bezpośrednio współpracował z członkiem zarządu pracodawcy – L. K., którego informował o najważniejszych problemach. Zajmując stanowisko kierownika D. Logistyki pracownik nie otrzymał formalnie zakresu obowiązków. Realizowane przez niego zadania obejmowały m.in. negocjowanie umów na dostawy budowlane, nadzór nad prawidłową eksploatacją oraz serwisowaniem sprzętu i maszyn budowlanych, udział w procedurze zgłaszania awarii maszyn, czy też realizację zakupów budowlanych. Pracownik zasadniczo wykonywał swoje zadania w W., jednakże z uwagi na zakres obowiązków wizytował budowy pracodawcy w N. oraz w I.. Sprzęt budowlany znajdował się w bezpośredniej dyspozycji kierowników. W I. stanowisko to zajmował M. K., natomiast w N. – C. S.. Z kolei bezpośredni nadzór nad budowami w tych miastach sprawowali odpowiednio: R. B. (1) w I. i E. J. (1) w N.. Procedura zgłaszania ewentualnych awarii maszyn budowlanych miała charakter wieloetapowy. W pierwszej kolejności problemy tego typu zgłaszali operatorzy i kierowcy, kierując informacje do osób bezpośrednio nadzorujących budowy (R. B., E. J.), którzy z kolei powiadamiali kierowników budów, ci zaś o wykrytych problemach informowali P. S..

Maszyny budowlane znajdowały się w stałej eksploatacji. Część z nich nie była nowa. Z uwagi na powyższe, zdarzały się eksploatacyjne awarie sprzętu, które po ich wykryciu były na bieżąco naprawiane. Maszyny były również poddawane terminowym przeglądom. Zgodnie z przyjętymi regułami przez pracodawcę ewentualne zakupy do kwoty 1.000,00 zł mogły być realizowane przez pracowników bez wymaganej zgody zarządu. Jednocześnie zakup powyżej tej sumy, takiej aprobaty już wymagał.

W pierwszym kwartale 2014 roku B. K. (1), a także R. B. (1), zauważyli awarię sond monitorujących zużycie paliwa. Takie sondy zostały zakupione i założone do maszyn budowlanych z inicjatywy pracownika, z uwagi na pojawiające się sygnały, dotyczące możliwych, niekontrolowanych braków paliwa. Problem awarii sond został zgłoszony przez obu, wymienionych pracowników, P. S., który udostępnił dane, konieczne do analizy kosztów sprzętowych, raporty oraz dostęp do systemu (...). Informacja w tej sprawie została również przekazana członkowi zarządu L. K. i M. K. – kierownikowi projektu. Problem został zgłoszony firmie serwisującej, która udostępniła program komputerowy, śledzący zużycie paliwa.

Ostatecznie firma ta uznała, że złe wyniki pomiarowe mogą wynikać z warunków pracy urządzeń, które wykonują zdania pod nachyleniem lub też ich przyczynę może stanowić utrata własnego zasilania.

W okresie zatrudnienia pracownika, pracodawca zlecał koncernowi T. realizację zamówień na podkłady kolejowe. Z uwagi na zarzuty, dotyczące jakości szyn, zarząd pracodawcy postanowił wstrzymać realizację płatności. Powyższa decyzja zapadła w okresie, kiedy za uprzednią aprobatą zarządu, do realizacji koncernu przekazano jeszcze jedno zlecenie. Decyzją koncernu, należność wypłacona na rzecz ostatniego zlecenia, została zaksięgowana na poczet zaległych świadczeń (kwiecień 2014 r.). Finalnie umowa na dostawy podkładów została rozwiązana przez pracodawcę, natomiast jego dział księgowości nie miał świadomości, co do sposobu przeksięgowania świadczeń. Powyższe, skutkowało późniejszym wystąpieniem pracodawcy do koncernu o zwrot nadpłaty. Postępowanie w tym przedmiocie było długotrwałe, jego elementy były znane członkowi zarządu L. K. oraz prawnikowi pracodawcy. Ponadto członkowie zarządu zatwierdzali wszystkie faktury.

W kwietniu 2014 r., pracodawca zawarł umowę dostawy z firmą (...). Umowa ta była przedmiotem akceptacji zarządu pracodawcy oraz formalnie przeanalizowana od strony prawnej. Jednocześnie w jej treści P. S. dostrzegł błąd w dacie realizacji terminu dostawy i w tym zakresie dokument ten skorygował. W okresie późniejszym pracodawca naliczył podmiotowi (...) kary umowne, w zamian za nieterminową realizację zobowiązań.

W okresie zatrudnienia pracownika nie było uwag, lub zastrzeżeń względem jakości jego pracy. Część z podejmowanych inicjatyw, miała charakter złożony, długotrwały i co do zasady była wykonywana za wiedzą i akceptacją zarządu pracodawcy, zwykle również po poddaniu konsultacji od strony prawnej.

W listopadzie 2013 r., P. S. urodziła się dwójka dzieci – bliźnięta. Małżonka pracownika wykorzystwała przysługujący jej urlop macierzyński, dodatkowy macierzyński, rodzicielski, a następnie wychowawczy. Jednocześnie w czerwcu 2014 r., pracownik wystąpił do pracodawcy o obniżenie czasu pracy w trybie art. 186⁷k.p., do poziomu 39/40 etatu. Wniosek pracownik motywował koniecznością opieki na dziećmi. Ponieważ teściowa pracownika w ciągu tygodnia sprawowała dodatkową opiekę nad jego dziećmi, zamieszkując w znacznej odległości od miejsca zamieszkania pracownika (C.), w czasie weekendu podróżowała do siebie do domu. Autobus teściowej odjeżdżał spod (...) w W. i żona pracownika odwoziła ją w tym celu z miejsca zamieszkania P. S. (S. k. W.), który z kolei w tym czasie sprawował opiekę nad swoimi dziećmi. Pracodawca przychylnie potraktował wniosek pracownika w tym przedmiocie. Jednocześnie P. S., używając komunikatora wewnętrznego, obszernie komentował całą sytuację związaną zarówno z faktem złożenia swojego wniosku, o obniżenie wymiaru czasu pracy, jak również z innymi problemami pracowniczymi bezpośrednio do swojej współpracownicy – B. K. (2). W takcie wymiany tej korespondencji pracownik negatywnie ocenił pracodawcę, sugerując, że skorzystał celowo z prawa do opieki nad dziećmi.

2 września 2014 r., pracodawca wręczył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2014 r. Powyższe odbyło się w obecności dwóch członków zarządu oraz pracownika kadr D. S.. Dokument odczytano, jednakże nie analizowano, ani też nie wyjaśniano dokładnie zawartych w nim przyczyn. Jako podstawę swojej decyzji pracodawca wymienił utratę zaufania, wynikającą z nieprawidłowego wykonywania obowiązków w postaci: narażenia pracodawcy na straty z tytułu zapłaty firmie (...) kwoty przewyższającej zobowiązania spółki, zaniedbania dotyczące utrzymania sprzętów na budowie w I. i w N., braku reakcji na niesprawne sondy monitorujące zużycie paliwa, pomimo poleceń o podjęcie działań w tej kwestii, niepoprawne zapisy w korespondencji z dostawcą T. niezgodne z poleceniami L. P. oraz niewykonywanie innych poleceń przełożonych. Jednocześnie pracodawca

zobligował pracownika do rozliczenia się z powierzonego mu przez pracodawcę mienia. Pracownik oświadczył, że nie posiada przy sobie służbowego laptopa, po którego miał się udać do domu. W czasie zatrudnienia P. S. wielokrotnie korzystał z własnego aparatu fotograficznego, przygotowując dokumentację. Z uwagi na powyższe, na służbowym komputerze, znajdowały się również prywatne zdjęcia pracownika. Ponieważ pracodawca zablokował dostęp do komputera pracownikowi tuż po złożeniu mu wypowiedzenia, pracownik postanowił samowolnie odkręcić twardy dysk z tego urządzenia, który następnie zabrał. W konsekwencji P. S. nie rozliczył się prawidłowo z powierzonego mu przez pracodawcę mienia. Jego służbowy laptop został znaleziony na biurku pracownika 2 września 2014 r., z wymontowanym twardym dyskiem, zaś służbowy samochód znajdował się pod biurem. Z tego względu, pracodawca nie przeprowadził oględzin auta, nie sporządzono również wymaganego protokołu.

Skutkiem powyższego, była dalsza decyzja pracodawcy, aby rozwiązać w okresie wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym – art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Pismem z 4 września 2014 r., doręczonego pracownikowi 10 września 2014r., pracodawca rozwiązał umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako podstawę swojego działania ciężkie naruszenie podstawowych, pracowniczych obowiązków w postaci usunięcia z powierzonego pracownikowi komputera służbowego twardego dysku, zawierającego dane, stanowiące własność pracodawcy, co stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy oraz bezprawne wykorzystywanie powierzonego pracodawcy mienia. Pracodawca zauważył, że działanie pracownika uniemożliwiło formalne przekazanie mienia, jak również stanowiło zagrożenie dla ryzyka nieuprawnionego skopiowania lub wykasowania danych, zawartych na dysku.

O zaistniałym zdarzeniu pracodawca poinformował organy ścigania, które ostatecznie postanowieniem z 30 marca 2015r., umorzyły dochodzenie w sprawie zarzutu przywłaszczenia dysku twardego na szkodę pracodawcy z uwagi na brak znamion przestępstwa.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo P. S. w części zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że do istoty sporu w sprawie niniejszej należała ocena dwóch oświadczeń woli pracodawcy, dotyczących zarówno wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, jak również późniejszego rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Rejonowy następnie odniósł się do zarzutu strony powodowej, związanego ze szczególną ochroną pracownika, korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy w trybie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. Faktem jest, że stosunek pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, który nie korzysta z tego urlopu, ale korzysta z prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, podlega szczególnej ochronie na takich samych zasadach, jak stosunek pracy pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego, z tą różnicą, iż ochrona ta przysługuje mu nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy. Termin ten rozpoczyna swój bieg od chwili złożenia wniosku, który w przypadku powoda został złożony w czerwcu 2014 r. Jednocześnie, wbrew stanowisku powoda, przepisy przewidują wyjątki od omawianego zakazu wypowiedziania i rozwiązywania stosunku pracy, do których należą m.in. ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz wystąpienie okoliczności zawinionych przez pracownika, kwalifikujących go do tzw. zwolnienia dyscyplinarnego w trybie art. 52 k.p. Analiza prawna prowadzi również do wniosku, że chybione są zarzuty pracodawcy sugerujące brak możliwości korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy przez pracownika w sytuacji, gdy z urlopu wychowawczego korzysta drugi z małżonków. Znowelizowana treść komentowanego przepisu, przewiduje nie tylko taką możliwość, ale również pozwala obojgu rodzicom na jednoczesne korzystanie z jednakowego świadczenia w postaci urlopu wychowawczego, którego wymiar nie może przekroczyć wskazanych granic czasowych. W konsekwencji, w sytuacji, gdy małżonka pracownika korzystała z urlopu wychowawczego, na dzieci urodzone w roku 2013 r., powód posiadał prawo do wystąpienia z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy i w okresie jednego roku od daty jego złożenia znajdował się pod ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy, jednakże nie przed jego rozwiązaniem w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Rejonowy uznał również, że zarzut pozwanego, dotyczący naruszenia art. 8 k.p., ze strony P. S., jest niesłuszny. Niewątpliwie w okolicznościach, wskazujących na wniosek nieuzasadniony faktyczną koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dziećmi i zmierzający do obejścia przepisów, celem uzyskania samej ochrony przez pracownika, wspomniany zarzut pracodawcy byłby zasadny. Jednakże w okolicznościach niniejszej sprawy, powód należycie wykazał, że całotygodniowa pomoc przy dzieciach ze strony teściowej i konieczność zapewnienia jej powrotu do domu na weekend, przy wskazaniu, że miejscowość, gdzie zamieszkuje teściowa, pozostaje w znacznej odległości od miejsca zamieszkania powoda, wymagały, aby powód w piątek szybciej powrócił do domu i mógł zająć się dziećmi, w czasie, w którym jego żona odwoziła teściową na autobus. Warto zauważyć, że powód również nie mieszka w samej W., a niedaleko miejscowości M., do których dojazd zwykle jest utrudniony z uwagi na liczne zatory drogowe, zaś w tamtym okresie, dodatkowym obciążeniem był remont mostu G. – R., poważnie dezorganizujący ruch w tym obszarze. Podsumowując tę część rozważań, Sąd Rejonowy nie widział podstaw do negatywnej kwalifikacji wniosku powoda. Oczywiście treść prowadzonej przez niego korespondencji elektronicznej z koleżanką w pracy nie jest godna pochwały. Powód w wyraźny sposób chciał jej zaimponować swoją postawą i stanowczością wobec pracodawcy, w sytuacji, kiedy sam miał poczucie krzywdy ze strony przełożonych. Mimo to, występowanie z pejoratywną oceną pracodawcy w trakcie rozmów ze współpracownicą, nie świadczy o braku autentycznych przesłanek i braku zasadności wniosku pracownika, tym bardziej, że realnie znajdował się w dość obciążającej sytuacji rodzinnej i wymagał wsparcia.

Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia Sąd Rejonowy zważył, że słuszny jest zarzut pracownika, iż są one oznaczone częściowo w sposób zbyt ogólny, zaś w części pozostają również pozbawione zasadności. W szczególności zarzuty w postaci zaniedbań, dotyczących utrzymania sprzętu na budowie w I. i w N., braku reakcji w sytuacji niesprawnych sond monitorujących zużycie paliwa, pomimo poleceń o podjęcie działań, czy też niewykonywania innych poleceń przełożonych, są na tyle pozbawione konkretności, że w okolicznościach, gdy pracodawca zaniechał ich dalszego wyjaśnienia i opisu pracownikowi w chwili wręczania mu wypowiedzenia, skutkują wadliwością tego oświadczenia w tym zakresie. Co prawda wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, zatem przyczyna wypowiedzenia nie musi charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie oznacza to jednak – zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny – przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Analiza i ocena materiału dowodowego sprawy prowadzi do wniosku, że zarzuty w postaci rzekomego braku reakcji powoda na problem awarii sond monitorujących zużycie paliwa, czy zaniedbań sprzętu nie są prawdziwe. Z treści zeznań współpracowników P. S. wynika, że po otrzymaniu zgłoszenia w przedmiocie awarii sond, powód nie tylko udostępnił programy i dane w sprawie kosztów, ale również wspólnie z innymi osobami odpowiedzialnymi za serwis powiadomił serwisanta o kłopotach, które były diagnozowane. Takie informacje przekazali spójnie zarówno B. K. (1) jak i E. J. (1). Podobne uwagi dotyczą dbałości o sprzęt budowlany. Świadkowie, jak również rzeczoznawca samochodowy, sporządzający ekspertyzę dla pracodawcy w postaci opisu stanu pojazdów, byli zgodni, że auta pozostawały w stałej eksploatacji, były regularnie serwisowane i naprawiane, zaś ich awarie miały naturę typowego zużycia. W toku sprawy brakowało dowodów świadczących o bezpośredniej odpowiedzialności powoda za negatywny stan techniczny któregoś z pojazdów, tym bardziej, że świadkowie zgodnie twierdzili, że sytuacje zaniechania napraw nie są im w ogóle znane.

Sąd Rejonowy wskazał, że bardziej złożoną kwestią był zarzut, dotyczący firmy (...) w obszarze nieprawidłowych ustaleń rachunkowych i wadliwej transakcji za podkłady. Kwestia ta jest wyraźnie wielowątkowa i co istotne powód nie był wyłącznie odpowiedzialny za przeprowadzenie negocjacji, czy też podjęcie decyzji w sprawie płatności. Ustalenia faktyczne potwierdzają, że zadania realizowane w ramach zobowiązań umownych z tym podmiotem były bezpośrednio i na bieżąco uzgadniane z zarządem pracodawcy, który podejmował decyzje w sprawie ostatecznego rozwiązania umowy. Ponadto tok procedury, przyjęty przez pracodawcę, był uzgadniany również w kontekście prawnym. W takich okolicznościach próby obciążenia wyłączną odpowiedzialnością jednego z pracowników za późniejsze

nieporozumienia i problemy pozwanego, nie mogą być w pełni skuteczne, ponieważ mógł być on ewentualnie uznany za osobę współodpowiedzialną za zaistniałe okoliczności, ale nie wyłącznie winną.

Z kolei analiza wątku, dotyczącego umowy z podmiotem T., potwierdza, że powód przeprowadził korektę tego dokumentu w zakresie zmiany daty dostawy. Pozwany zarzucił pracownikowi wprowadzenie zapisów, znajdujących się w opozycji do uprzednich ustaleń z przełożonym powoda – L. P.. Tymczasem zeznający w charakterze świadka L. P. przyznał, że powód negocjował warunki umów, jednakże zatwierdził je L. K. – członek zarządu pozwanego. Akceptacja przełożonego wyklucza, podobnie jak przy sprawie, związanej z podmiotem T., obciążenie pracownika wyłączną odpowiedzialnością za sytuację, z której pozwany był niezadowolony. Warto również wspomnieć, że ostatecznie pozwany naliczył podmiotowi T. kary umowne.

Sąd Rejonowy podsumowując wskazał, że pracodawca wypowiedział umowę o pracę w sposób wadliwy. Powyższe wynikało zarówno z naruszenia ochronnego aspektu pracownika, o którym wspomniano powyżej, jak również braku konkretyzacji części przyczyn. Z tego względu, Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione roszczenie powoda w przedmiocie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zasądając na jego rzecz kwotę odszkodowania z tego tytułu (art. 45 § 1 k.p.) w wysokości, zgodnie z roszczeniem pozwu wraz z odsetkami od daty doręczenia pozwu stronie pozwanej.

Odnosząc się do kwestii dochodzonej przez powoda odprawy, należy podkreślić, że w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną wypowiedzenia byłaby okoliczność znajdująca się po stronie pracodawcy, w postaci likwidacji stanowiska jego pracy, wówczas takie roszczenie znajdowałoby uzasadnienie. W okolicznościach niniejszej sprawy, co prawda pozwany w chwili obecnej nie zatrudnia pracowników budowlanych, jednakże trudno ustalić rzeczywiste proporcje w postaci reorganizacji do innych okoliczności, wpływających na obecny stan faktyczny.

Ponadto, jak uprzednio wskazano, fakt, że część z zarzutów pozwanego z przyczyn formalnych nie mogło stanowić prawidłowej podstawy wypowiedzenia umowy o pracę, nie oznacza, że powód nie ponosił częściowej odpowiedzialności za wskazane przez pracodawcę, negatywne sytuacje. Z treści dokumentacji zawartej w aktach sprawy, jak również z części zeznań świadków, wynika, że zdarzały się nieporozumienia przy wykonywaniu zadań przez powoda, w szczególności tych o charakterze wieloetapowym i złożonym. Pracodawca również zbyt ogólnie sformułował zarzut braku wykonywania innych poleceń przez pracownika. Takie sytuacje miały jednak miejsce, toteż, gdyby wypowiedzenie nie było formalnie wadliwe, ujęte w nim przyczyny mogłyby stanowić podstawę do zakończenia współpracy z pracownikiem. Również ta okoliczność wyklucza możliwość przyznania odprawy na rzecz pracownika, ponieważ przyczyna wypowiedzenia, leżąca po stronie pracodawcy nie byłaby wyłączna. Stąd też, jakkolwiek pracodawca nawiązał do pewnych zaistniałych zdarzeń, które wskazał jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to zebrany materiał dowodowy nie dał podstaw do stwierdzenia, iż rzeczywista przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy. Nie przemawia za tym również stanowisko, zgodnie z którym pracodawca ograniczył zatrudnienie w zakładzie pracy (co miało być podstawą o zabezpieczenia powództwa). Powód nie udowodnił zatem przesłanki art. 10 w zw. z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, stąd odprawa z art. 8 cytowanej ustawy mu się nie należy.

Mając na uwadze wskazaną argumentację, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w części, dotyczącej odprawy, zasądając proporcjonalnie od powoda na rzecz pozwanego zwrot odpowiedniej części kosztów procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z treścią § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r., w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Przechodząc z kolei do roszczeń powoda, dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd Rejonowy zauważył, że rozwiązując stosunek pracy z powodem, pracodawca wystąpił z zarzutem ciężkiego naruszenia pracowniczych obowiązków ze strony pracownika w postaci niewykonania polecenia służbowego, odnoszącego się do zwrotu powierzzonego powodowi mienia służbowego. Powód nie tylko nie zdał prawidłowo (zgodnie z procedurami)

służbowego komputera przenośnego i samochodu, ale również samowolnie wymontował z tego komputera twardy dysk, który następnie zabrał.

Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że w dniu, gdy pozwany wypowiedział powodowi stosunek pracy, zażądał od niego zwrotu przekazanych do użytku pracowniczego służbowych rzeczy. Powód, uzyskał zgodę pracodawcy, aby z domu przywieźć służbowy laptop, ponieważ nie miał go w tym dniu w pracy. Następnie, nie tylko pozostawił komputer na swoim biurku, bez informowania pozwanego o tym fakcie, ale w taki sam sposób pozostawił służbowy samochód. Zachowanie powoda, skutkowało brakiem oględzin samochodu oraz brakiem sporządzenia protokołu, co już naruszało obowiązującą u pozwanego procedurę. Ponadto, P. S. samowolnie wymontował ze służbowego laptopa twardy dysk, podając jako usprawiedliwienie swoich działań, okoliczność posiadania na tym sprzęcie prywatnych zdjęć, których nie mógł zgrać, bowiem pracodawca zablokował mu dostęp do komputera. Warto zauważyć, że powód nie powiadomił o swoim zamiarze nikogo z przedstawicieli pracodawcy, nie poinformował również o swojej potrzebie odzyskania prywatnych fotografii, a jedynie ukradkiem wymontował dysk i pozostawił komputer bez dysku na biurku. Zachowanie pracownika świadczy nie tylko o świadomej decyzji naruszenia mienia pracodawcy, ale również wskazuje na celowy brak chęci konfrontacji z pracodawcą, z uwagi na fakt wymontowania elementu laptopa.

W przekonaniu Sądu Rejonowego, pracownik, który otrzymał do używania sprzęt będący własnością pracodawcy, powinien uwzględniać w pierwszej kolejności celowość takiego przekazania, które ma ułatwić wykonywanie mu pracowniczych zadań. W takich okolicznościach, przytaczanie tez, że na służbowym laptopie, powód miał dane prywatne, nie związane z pracą u pozwanego, jest błędem, ponieważ dane te nie powinny się na tym sprzęcie znajdować. Intencją pracodawcy jest bowiem chęć zapewnienia sprawnej pracy, osobie, której udostępnia służbowe instrumenty działania, co nie oznacza, że stają się one własnością pracownika i dają mu prawo do swobodnego dysponowania powierzonymi urządzeniami.

Poza tym nawet w sytuacji, gdy powód używał prywatnego aparatu fotograficznego na rzecz pracodawcy i zgranie zdjęć skutkowało przeniesieniem danych z prywatnego archiwum pracownika, to powinien powiadomić o tym fakcie pozwanego, celem umożliwienia mu odzyskania plików. Powód zaniechał takiego działania. Należy pamiętać, że dane zapisane na komputerze służbowym, będącym własnością pracodawcy, także stanowiły jego własność, ponieważ pozwany zachowywał prawo do korzystania z całokształtu pracy, wytworzonej przez powoda w czasie jego zatrudnienia w ramach powierzonych mu obowiązków.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem w trybie dyscyplinarnym była prawidłowa, a pozwany nie naruszył reguł przewidzianych dla rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., ponieważ jak uprzednio zauważono, ochrona pracownika, korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy w trybie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p., jest wyłączona w sytuacji, gdy w sposób ciężki narusza on swoje podstawowe pracownicze obowiązki.

Powód samowolnie i świadomie zadysponował wewnętrznymi informacjami, do których wyłączne prawa miał jego pracodawca, naruszając obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Ponadto obowiązek lojalnego zachowania wobec pracodawcy wynika także z szerszego obowiązku należytego współdziałania z pracodawcą przy wykonywaniu zobowiązania (art. 354 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i wymaga od pracownika powstrzymania się od działań, które by naruszały prawo pracodawcy do wyłącznego korzystania z dokumentacji, czy informacji wytworzonych przez pracowników zatrudnionych u niego w ramach stosunku pracy, a więc w trakcie pracy, za którą pracodawca ich wynagradzał.

Podsumowując rozważania w niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że przyczyna powołana przez pozwanego w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę z powodem jest konkretna, rzeczywista i usprawiedliwiona okolicznościami, a zachowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z winy pracownika, wyczerpując znamiona dyspozycji art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Rozstrzygając o kosztach procesu, w tej części, Sąd Rejonowy kierował się dyspozycją art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Cytowany przepis pozwala, aby Sąd oparł się na względach słuszności i nie wymaga arytmetycznego, ścisłego rozdzielenia kosztów procesu, według stosunku części uwzględnionej do oddalanej, w każdym przypadku (orzeczenie SN z dnia 30 kwietnia 1952 r., C 290/52, OSNCK 1953, nr 4, poz. 99). Mając na względzie wskazane dyspozycje, zastosowanie rozwiązania przewidzianego w treści art. 100 k.p.c., w sprawie niniejszej jest w przekonaniu Sądu właściwe. Przemawia za tym nie tylko ocena wzajemnego nakładu pracy, poniesionego przez pełnomocników stron, ale przede wszystkim okoliczność, że z uwagi na zakres żądań powoda, jedno z nich tylko częściowo zostało ocenione jako w pełni zasadne, drugie zaś było całkowicie błędne.

5. apelacja

Pozwany (...) sp. z o.o. w W. zaskarżyła powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt 1, 3, 4 i 5, zarzucając naruszenie:

- 1) art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47¹ k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. oraz art. 60 k.p., poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że pracownikowi z którym w czasie biegu okresu wypowiedzenia umowy, zgodnie z prawem rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, przysługuje odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
- 2) art. 8 k.p. poprzez nieuwzględnienie, iż żądanie zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w przypadku gdy do rozwiązania umowy doszło wskutek zgodnego z prawem rozwiązania umowy przez pracodawcę z winy pracownika, narusza zarówno zasady współzycia społecznego, jak i społeczno-gospodarcze prawo do żądania odszkodowania;
- 3) art. 321 § 1 k.p.c. poprzez zasądzenie ustawowych odsetek od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, pomimo braku modyfikacji powództwa w zakresie określenia rodzaju odsetek ustawowych należnych od 1 stycznia 2016 r.;
- 4) art. 98 § 1 k.p.c. poprzez nie zasądzenie zwrotu na rzecz pozwanego kosztów procesu w pełnej wysokości;
- 5) art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, poprzez niezasadnione obciążenie strony pozwanej kosztami sądowymi.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

6. odpowiedź na apelację

Powód P. S. w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja wywiedziona przez pozwanego zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie swoich rozważań Sąd Okręgowy wskazuje, że stosownie do treści art. 350 § 1 i 3 k.p.c., sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki. Jeżeli sprawa toczy się przed sądem drugiej instancji, sąd ten może z urzędu sprostować wyrok pierwszej instancji. Potrzeba sprostowania w komparycji zaskarżonego wyroku, formy organizacyjno-prawnej pozwanej spółki, wystąpiła w niniejszej sprawie, bowiem Sąd Rejonowy pozwaną spółką określił jako (...) S.A. w W.". Podczas gdy spółka ta działała jako (...) sp. z o.o. w W.", a zatem jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, a nie jak napisał Sąd Rejonowy jako spółka akcyjna.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie powołanego wyżej przepisu dokonał z urzędu sprostowania zaskarżonego wyroku, o czym orzekł w punkcie pierwszym sentencji.

Przechodząc z kolei do rozważań merytorycznych nad zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy chce na wstępie wskazać, że zasadniczo podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji. Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, niemniej wyprowadził z niego błędne wnioski i nieprawidłowo go zinterpretował.

W tym kontekście Sąd Rejonowy błędnie uznał, że odwołanie od wypowiedzenia oraz od oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia należy rozpatrywać rozłącznie. Gwoli przypomnienia powód otrzymał 2 września 2014 r. wypowiedzenie umowy o pracę, a 10 września 2014 r. doręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie było nieuzasadnione i przyznał z tego powodu pracownikowi odszkodowanie, a zwolnienie dyscyplinarne uznał za uzasadnione i oddalił roszczenie powoda o odszkodowanie w tym zakresie.

Jednak w ocenie Sądu odwoławczego, w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy winien rozpoznać zasadność oraz prawidłowość oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Następnie, gdyby Sąd Rejonowy ustalił, że rozwiązanie umowy z powodem w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione lub sprzeczne z prawem, to wówczas mógłby rozpoznać odwołanie od wypowiedzenia. Wskutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wcześniejsze wypowiedzenie pozostaje bezskuteczne, bowiem nie powoduje rozwiązania umowy. Skutek w postaci rozwiązania umowy – natychmiastowy – następuje w takim wypadku wyłącznie na podstawie zwolnienia dyscyplinarnego.

W identycznym tonie wypowiedział się również Sąd Najwyższy wskazując w jednym z orzeczeń, że ustalenie, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe (narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia) powoduje obowiązek sądu rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia (wyrok z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006/9-10/147). Zatem a contrario rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, które jest zgodne z prawem wyłącza dopuszczalność badania wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu cytowanego wyroku wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia konsumuje wypowiedzenie i niweczy jego skutki. A skoro tak, to ocena zgodności wypowiedzenia z prawem wydaje się bezprzedmiotowa. Skoro umowa została rozwiązana zgodnie z prawem, to zupełnie bez znaczenia dla jej bytu jest to, czy została uprzednio wypowiedziana wadliwie czy niewadliwie.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że w pierwszej kolejności niezbędne jest ustalenie prawidłowości złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, a dopiero wtórnie odniesienie się do prawidłowości i zasadności złożonego uprzednio wypowiedzenia. Taka kolejność oceny prawnej wynika także z dyspozycji z art. 60 k.p., który stanowi, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Pracownik uprawniony jest więc jedynie do jednego odszkodowania, a nie dwóch oddzielnych, jak to wynika z rozważań Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy chce po pierwsze wskazać, że na podstawie art. 365 k.p.c. pozostaje związany zaskarżonym wyrokiem Sądu Rejonowego, który pozostaje prawomocny w zakresie punktu 2. Sąd Rejonowy prawomocnie oddalił roszczenie powoda o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, w granicach zaskarżenia bierze jednak pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.). Z treści tego przepisu wynika, że sąd drugiej instancji ma obowiązek rozpoznania sprawy jedynie w takim zakresie, w jakim nastąpiło zaskarżenie apelacją wyroku sądu pierwszej instancji, co jest zgodne z założeniem, iż o zakresie rozpoznania sprawy przez sąd odwoławczy decyduje skarżący. W wypadku więc, gdy dochodzi do częściowego zaskarżenia orzeczenia, pod względem podmiotowym lub przedmiotowym, sąd drugiej instancji kontroluje orzeczenie sądu pierwszej instancji i postępowanie przed nim jedynie w takiej części, w jakiej doszło do zaskarżenia. W pozostałym zakresie orzeczenie staje się prawomocne (art. 363 § 1 i 3 k.p.c.), chyba że

objęte zostało apelacją wniesioną przez inny podmiot (np. postanowienie Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2001 r., I CZ 21/01, nie publ.) albo zachodzą wyjątki przewidziane ustawą (art. 378 § 2 w związku z art. 363 § 3 k.p.c.).

W judykaturze dominuje zasługujący na aprobatę pogląd, że orzekanie przez sąd drugiej instancji w zakresie, w którym wyrok sądu pierwszej instancji pod względem przedmiotowym lub podmiotowym nie został zaskarżony i stał się prawomocny, wywołuje taki skutek, jaki występuje przy orzekaniu w sprawie prawomocnie osądzonej (art. 379 § 3 k.p.c.), tj. powoduje nieważność postępowania apelacyjnego (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 240).

Podzielając zatem powyższe stanowiska Sąd Okręgowy już z tej przyczyny jest związany oceną prawną dokonanego dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy nie mógł poczynić merytorycznych rozważań w tym zakresie i był związany ustaleniami Sądu Rejonowego, co do niezasadności roszczenia o odszkodowanie z tytułu zwolnienia dyscyplinarnego. W konsekwencji Sąd odwoławczy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 i oddalił powództwo, gdyż zbędne pozostawało rozstrzygnięcie o zasadności wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracodawca w okresie wypowiedzenia dokonał zgodnie z prawem i uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy na marginesie chciałby zaznaczyć, że Sąd Rejonowy słusznie ustalił i rozważył, iż zwolnienie dyscyplinarne powoda było przeprowadzone zgodnie z prawem. Pracodawca w swoim oświadczeniu wskazał, że pracownik naruszył w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki, gdyż usunął z komputera służbowego dysk twardy, co stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy oraz bezprawnie wykorzystał powierzone mu mienie. W toku postępowania sądowego powód przyznał fakt zdemontowania dysku twardego z służbowego komputera. Powód wskazywał, że na dysku były jego prywatne zdjęcia, które chciał skopiować. Jednakże powód nie dostrzegł, że na dysku znajdowały się również dane wrażliwe dotyczące pracodawcy, jego działalności, wykonywane przez powoda projekty oraz czynności związane z pracą. Z kolei zgodnie z art. 100 § 2 k.p. pracownika jest zobowiązany, w szczególności, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W niniejszym jednak przypadku powód swoim działaniem nie dbał o interes pracodawcy. Nie dostrzegł także, że jego działanie mogło zagrozić interesom pracodawcy. Gdyby bowiem informacje, o których mowa powyżej, zostały ujawnione to zagroziłoby to reputacji pracodawcy, jak i jego interesom.

Takie działanie pracownika niewątpliwie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Pracownik miał bowiem świadomość, że jego działanie jest nieuprawnione. Pracodawca zablokował pracownikowi dostęp do komputera służbowego, a nadto zażądał zwrotu mienia służbowego. Powód mimo to, wbrew żądaniu pracodawcy, bezprawnie odłączył dysk twardy z komputera służbowego i zabrał ze sobą. Takie działanie nie mogło być tolerowane przez pracodawcę, który poprzez zachowanie pracownika mógł ponieść szkodę.

Na koniec rozważań Sąd Okręgowy chce odnieść się także do stwierdzenia powoda zawartego w odpowiedzi na apelację, w którym powód wskazuje, że gdyby spółka nie złożyła, w jego ocenie wadliwego wypowiedzenia, to nie powstałby po jego stronie obowiązek rozliczenia się z mienia służbowego. Jednakże po pierwsze, pracodawca w każdej chwili może żądać, aby pracownik rozliczył się z mienia służbowego. Nie można pominąć, że mienie powierzone pracownikowi stanowi w dalszym ciągu własność pracodawcy. Pracodawca zatem w każdym czasie może żądać jego zwrotu. W niniejszym przypadku, wprawdzie asumptem do żądania zwrotu mienia było wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, to jednak pracownik podlegał pracodawcy i powinien niezwłocznie zastosować się do tego polecenia. Po drugie, jedyną przyczyną zdemontowania dysku twardego przez powoda był zamiar skopiowania prywatnych zdjęć znajdujących się na dysku. Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że mienie służbowe, w przypadku braku zgody pracodawcy, służy jedynie do wykonywania czynności służbowych. Zatem powód nie powinien posiadać na służbowym komputerze prywatnych plików, a jego zachowanie należało ocenić jako nielejalne względem pracodawcy i sprzeczne z celem wykorzystywania mienia służbowego. Z tych zatem względów twierdzenia powoda w tym zakresie były niezasadne.

Reasumując, Sąd odwoławczy podziela stanowisko Sadu Rejonowego, że zastosowanie przez pracodawcę instytucji zwolnienia dyscyplinarnego było w pełni uzasadnione. Pracownik nie był bowiem uprawniony do zdemontowania dysku twardego ze swojego służbowego komputera. Dysk ten zawierał dane wrażliwe pracodawcy, których rozpowszechnienie mogło zagrozić renomie oraz interesom spółki.

Z uwagi na zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwo Sąd Okręgowy był zobowiązany do zamiany rozstrzygnięcia Sadu Rejonowego również w zakresie kosztów procesu. Sąd Okręgowy o kosztach procesu za postępowanie przed Sądem I instancji orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.). Powód okazał się stroną przegrywającą niniejsze postępowanie, jego powództwo zostało ostatecznie w całości oddalone. W toku postępowania I instancyjnego pozwany poniósł koszty zastępstwa procesowego: 60,00 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz.U. z 2013 r. poz. 490), 60,00 zł – tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie) oraz 1.800,00 zł - tytułem odprawy (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia). Powyższe koszty powód, z uwagi na to, że był stroną przegrywającą, powinien zwrócić na rzecz pozwanego.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł także zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany okazał się stroną wygrywającą, jego apelacja została w całości uwzględniona. W toku postępowania apelacyjnego pozwany poniósł koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180,00 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) oraz koszty opłaty od apelacji w kwocie 30,00 zł. Powyższe koszty powód, z uwagi na to, że był stroną przegrywającą, winien zwrócić na rzecz pozwanego.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo P. S..

Monika Sawa Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan